agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

Vague C

Guide de l'expert

mai 2008

Introduction

L'AERES évalue la capacité de pilotage stratégique d'un établissement afin de lui fournir des éléments d'aide à sa gouvernance et de permettre à sa (ses) tutelle(s) d'apprécier sa situation et sa capacité à atteindre les objectifs du projet décliné dans son contrat quadriennal. A travers l'examen des stratégies et des méthodes de gouvernance, l'évaluation porte sur plusieurs domaines : formation, recherche, valorisation, relations internationales, vie étudiante et relations avec l'environnement (PRES, contextes éducatif, socio-économique et culturel, collectivités territoriales et politique régionale de formation…).

Pour chaque domaine, la politique de l'établissement est considérée en fonction d'objectifs principaux. Chaque objectif est assorti d'un système d'appréciation comprenant plusieurs critères. L'évaluation doit donc être argumentée, et cette argumentation doit s'appuyer sur les critères propres à chaque objectif et sur les indicateurs disponibles. *Il conviendra en particulier d'utiliser l'ensemble des éléments d'auto-évaluation fournis par l'établissement*. En outre, l'évaluation doit être conduite à partir de l'analyse de situations observées *in situ*, situations qui permettent d'objectiver la réalité de l'établissement.

Les critères d'évaluation doivent être connus et partagés par les évaluateurs et les évalués.

Il revient aux experts de conduire leur évaluation en tenant compte de l'environnement de l'établissement. En effet, les critères ne peuvent pas avoir la même importance ni donc le même poids selon les caractéristiques et le contexte propre à chaque établissement.

Les orientations européennes en matière d'évaluation exigent que trois conditions soient remplies pour mener à bien une évaluation :

- les objectifs et les domaines de l'évaluation doivent être clairs et largement diffusés ;
- il faut faire connaître le système d'interprétation des faits observés, ce qui revient à rendre parfaitement explicites les critères d'appréciation retenus ;
- les démarches d'évaluation doivent être adaptées aux objectifs, elles doivent donc reposer sur des référentiels utilisés par les experts. Seule l'utilisation d'un protocole commun peut permettre des comparaisons entre des établissements ayant les mêmes caractéristiques principales.

Les fiches thématiques qui suivent font référence à des indicateurs dont l'origine, la nature et la nomenclature sont brièvement présentées en annexe. Par ailleurs en ce qui concerne : la politique documentaire, la politique immobilière, la politique financière et la politique des systèmes d'information diverses fiches de renseignement ont été remplies par les établissements et doivent figurer dans leur bilan (cf : "Politique contractuelle dans l'enseignement supérieur et la recherche", vague C, 2009-2012, mode d'emploi, vol. 2, édité par la DGES).

La stratégie en matière de recherche

Objectif 1. Le potentiel de recherche de l'établissement

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement a-t-il une connaissance juste de son potentiel de recherche ? Est-il capable de le décrire, de le caractériser et de le positionner dans son environnement régional, national et international ? Est-il en mesure de fournir une "cartographie" précise de ses activités de recherche et d'identifier les principaux points forts et points faibles de sa recherche ?

1-1 ● Thématiques de recherche

- ✓ les orientations prioritaires de l'établissement. Leur pertinence par rapport à sa politique générale dans le contexte régional de la recherche et leur articulation aux politiques nationales, notamment celles des organismes de recherche…
- ✓ les moyens financiers, humains, matériels qui leur sont affectés
- ✓ existence ou non d'un bilan périodique de ces orientations

1-2 ● Organisation du potentiel de recherche

1-2-1. Organisation interne

- ✓ les structures (labos, centre de recherche [TGI], FR, IFR, ED) : nature, labels…
- ✓ répartition entre les différentes activités de recherche (fondamentales, finalisées)
- ✓ les ressources humaines (EC, C, ITA, IATOS) et la disponibilité effective des EC pour la recherche : capacité ou non de l'établissement à dire quel pourcentage de leur temps ses EC consacrent à la recherche, par grands champs disciplinaires
- ✓ les équipements : mutualisation ou non des équipements lourds de recherche, plateaux techniques, plates-formes, moyens de calcul
- ✓ les crédits de fonctionnement et d'investissement

1-2-2. Organisation externe

- ✓ organisation de la coopération avec les EPST, EPIC
- ✓ implication dans les réseaux et les nouveaux collectifs de recherche (réseau des MSH, PRES, Instituts Carnot, RTRA, C/RTRS, pôles de compétitivité…)
- ✓ organisation de la coopération avec les collectivités territoriales

1-3 ● Production et rayonnement scientifiques de l'établissement

1-3-1. Nature et volume

- ✓ connaissance en temps réel du flux de la production scientifique : cadrage et contrôle par l'université (existence ou non d'une base de données des activités de recherche).

1-3-2. Lisibilité/visibilité/rayonnement/attractivité ICPR 17, 18, 20 et 21

- ✓ cadrage et contrôle par l'université (indicateurs IPA choisis pour évaluer la visibilité de ses activités recherche et leur suivi). Part des publications de l'établissement dans la production scientifique française, européenne, mondiale ; indice de citation à 2 ans des publications ; part des EC et chercheurs déclarés dans les unités classées A et A+ ; part des publications de l'établissement dans les domaines scientifiques définis comme prioritaires~~)~~. Indices de notoriété des C/EC : nombre de *visiting professors*, de membres de comités éditoriaux ou scientifiques, de consultants, de distinctions ; taux de succès dans les appels d'offres internationaux ; nombre de contrats européens…
- ✓ politique de recrutement international et procédure suivie en la matière (ICPR 23, 24): proportion d'étrangers parmi les chercheurs, EC, post-doctorants et ingénieurs de recherche rémunérés par l'établissement ; part des articles co-publiés avec un pays membre de l'Union européenne dans les articles de l'établissement)
- ✓ politique éditoriale de l'université
- ✓ politique de l'université en matière de signature des articles (charte éventuellement commune avec les partenaires : EPST, EPIC, hôpitaux…)

1-4 ● Ressources humaines

- ✓ politique de recrutement sur objectifs stratégiques, profils d'emplois et ac0compagnement
- ✓ publication, publicité
- ✓ politique de promotion de l'université
- ✓ CRCT, modulations de service

1-5 ● Ressources financières et matérielles

- ✓ □montant, structure et utilisation des financements : marge de manœuvre de l'établissement, volumes et parts en fonction de l'origine (volet recherche du contrat quadriennal, BQR, CPER…)
- ✓ structures de financement : fondation, mécénat …
- ✓ participation aux projets ANR (ICPR 19): part des financements obtenus par l'établissement dans les moyens attribués par l'ANR – taux de participation dans les projets ANR)
- ✓ implication dans les PCRD (ICPR 25 et 26): taux de participation/coordination de l'établissement dans les projets financés par les programmes-cadres de R&D de l'Union européenne)
- ✓ les constructions dédiées à la recherche (affectation, gestion)
- ✓ La dépense documentaire par EC et par étudiant : capacité ou non de l'établissement à la donner

Objectif 2. La stratégie recherche de l'établissement

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement est-il en mesure d'élaborer une stratégie de recherche, de l'expliquer, de la justifier et de la faire évoluer ?

2-1 ● Les structures et les dispositifs de discussion, négociation, décision en matière de recherche

- ✓ la stratégie recherche de l'établissement et les stratégies des laboratoires ; cohérence avec la politique générale de l'établissement ; articulation de la recherche avec la formation (M, D) et de la recherche avec la valorisation
- ✓ rôle et activité du Conseil scientifique (PV des réunions du CS) ; existence d'un bureau ou d'une commission permanente du CS ; choix et rôle de chargés de mission sectoriels
- ✓ existence d'autres structures ou dispositifs : comité d'orientation stratégique, comité d'éthique…
- ✓ implication de la communauté universitaire dans l'élaboration et le suivi de la stratégie recherche
- ✓ capacité de décision en matière de recherche ; capacité de l'établissement à porter une politique qui lui soit propre (maîtrise de la concertation avec les EPST, le ministère)
- ✓ modalités de préparation de la négociation contractuelle avec la DGES (volet recherche)
- ✓ articulation avec le schéma de développement économique régional et/ou le schéma régional de recherche et d'enseignement supérieur
- ✓ capacité d'évaluation interne ; recours de l'établissement à des audits/évaluations externes et utilisation qui en est faite

2-2 ● Les documents stratégiques en matière de recherche

- ✓ □volet recherche du contrat quadriennal et son bilan : prévision ou non des moyens humains, financiers, matériels pour les différentes actions décidées ; prévision ou non d'un dispositif d'évaluation
- ✓ □existence ou non de tableaux de bord pour le pilotage de la recherche et modalités de construction (choix des indicateurs…)

Objectif 3. La mise en œuvre et le suivi de la stratégie recherche

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement se donne-t-il les moyens de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de la stratégie recherche qu'il a élaborée ? Privilégie-t-il certaines actions en leur affectant les ressources humaines et financières nécessaires à leur réalisation et en mettant en place les structures d'accompagnement adéquates ?

3-1 ● Le pilotage de la recherche

- ✓ les acteurs et leur rôle respectif : équipe présidentielle/conseils ; chargés de mission
- ✓ association des laboratoires à la mise en œuvre de la politique de recherche ; place des directeurs des unités de recherche et espace de dialogue ; présence du VP recherche dans les conseils de laboratoire ; mise en œuvre centralisée ou décentralisée de la stratégie recherche
- ✓ capacité de l'établissement à associer les EPST à la mise en œuvre de sa politique de recherche

3-2 ● L'allocation des moyens

- ✓ modalités de répartition des ressources centralisées (BQR, PPF Président, allocations recherche…) : procédures d'attribution (appel d'offres critérisé…)
- ✓ recrutement des EC et des personnels IATOS
- ✓ dispositifs en faveur de la recherche dans la carrière des enseignants et EC : CRCT et délégations dans les EPST (nombre de candidats, nombre de personnels en bénéficiant et répartition par grades et sections) ; décharges de services aux MCF nouvellement nommés (intégration recherche) ; décharges de services aux PRAG (préparation de doctorat) ; formation continue (NTIC, langues…)

3-3 ● Les fonctions mutualisées et les structures d'accompagnement

- ✓ structures et dispositifs mis en place ; bilan et suivi de leurs activités
- ✓ aide à la construction de projets (européens, ANR) : nombre de dossiers et montant
- ✓ aide à la construction et accompagnement des collaborations externes, publiques (avec des organismes de recherche ou d'autres universités, nationales ou étrangères) ou industrielles : nombre de dossiers et montant
- ✓ structures de communication avec les milieux socio-économiques et territoriaux : implication dans les pôles de compétitivité…
- ✓ les TIC au service de la politique de recherche

Indicateurs Recherche

Les indicateurs "contrats" (ICPR)

À l'action recherche du programme LOLF "Formations supérieures et recherche universitaire" sont fixés cinq objectifs nationaux:

Produire des connaissances scientifiques au meilleur niveau international	⇨	**Meilleur niveau**
Développer le dynamisme et la réactivité de la recherche universitaire	⇨	**Dynamisme**
Contribuer à l'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche universitaire	⇨	**Valorisation**
Concourir au développement de l'attractivité internationale de la recherche française	⇨	**Attractivité internationale**
Consolider l'Europe de la recherche	⇨	**Espace européen**

ACTION	N°	OBJECTIF	LIBELLE	SOURCE
Recherche	17	Meilleur niveau	Part des publications de l'établissement dans la production scientifique (française, européenne, mondiale)	Etablissement / OST
Recherche	18	Meilleur niveau	Indice de citation à deux ans des publications de l'établissement	
Recherche	19	Dynamisme	Participation aux projets ANR : Part des financements obtenus par l'établissement dans les moyens attribués par l'ANR - Taux de participation dans les projets ANR	DGES - ANR
Recherche	20	Meilleur niveau	Part des enseignants chercheurs et chercheurs déclarés dans les unités classées A et A+ parmi les EC et chercheurs déclarés dans les unités	DGES
Recherche	22	Dynamisme	Part des publications de l'établissement dans les domaines scientifiques définis comme prioritaires	Etablissement / OST
Recherche	23	Attractivité Internat.	Proportion d'étrangers parmi les chercheurs, enseignants-chercheurs, post-doctorants et ingénieurs de recherche rémunérés par l'établissement	
Recherche	24	Espace Européen	Part des articles co-publiés avec un pays membre de l'Union européenne (UE 25) dans les articles de l'établissement	
Recherche	25	Espace Européen	Taux de participation de l'établissement dans les projets financés par les programmes cadres de R&D de l'Union européenne (PCRD)	
Recherche	26	Espace Européen	Taux de coordination de l'établissement dans les projets financés par les programmes cadres de R&D de l'Union européenne	

L'indicateur MESR/SRU

- Intensité des liens de l'établissement avec les organismes de recherche
- Part des forces de recherche dans les unités liées à un organisme, et taux attendu.
- Qualité de l'activité scientifique de l'établissement
- Part des forces de recherche dans les unités classées en A+ ou A, et taux attendu.
- Qualité scientifique du potentiel enseignant-chercheur de l'établissement
- Part des EC publiants de l'établissement / EC déclarés, et taux attendu Part des EC de l'établissement titulaires de la PEDR, et taux attendu (données 2005).
- Qualité de la politique de formation doctorale de l'établissement
- Part des allocataires en 2006 sur le stock de doctorants de l'établissement en 2005-2006, et taux attendu. Part des allocataires 1997-2002 ayant soutenu leur thèse au 28 février 2006

L'indicateur "Tableau de bord de la recherche universitaire" (MESR/TBR), données 2007

Nombre d'EC déclarés. Implications des organismes de recherche. Ressources humaines.

EC dans les unités classées A ou A+. EC "Publiants". Bénéficiaires de la PEDR.

Unités classées A ou A+

L'indicateur "Indicateur des universités" (DEPP/IU)

- Tableau 68 : Unités de recherche reconnues (propres et communes) en 2005.
- Tableau 69 : Bénéficiaires de la PEDR en 2000 et 2005 par grade.
- Tableau 70 : Bénéficiaires de la PEDR en 2000 et 2005 par disciplines.
- Tableau 71 : Inscrits en DEA/Master recherche et doctorat (Inscriptions principales et secondaires).
- Tableau 72 : Diplômés DEA/Master recherche et doctorat (Session 2004).
- Tableau 73 : Stock d'allocataires par discipline, nationalité et sexe en 2005 (au 1er janvier).
- Tableau 74 : Évolution du stock d'allocataires 2001 – 2005 (au 1er janvier).
- Tableau 75 : Allocations de recherche attribuées (flux annuel de nouvelles allocations) en 2000 et 2005.
- Tableau 76 : Ressources financières issues des contrats de recherche en 2002 (en milliers euros).
- Tableau 77 : Ressources budgétaires "recherche" (hors salaires et primes) en 2002 (en milliers euros).

La stratégie en matière de valorisation

Objectif. Le développement d'une stratégie de valorisation

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement développe-t-il une stratégie de valorisation de ses activités de recherche et de formations ? A-t-il mis en place une structure (SAIC, filiale, loi 1901…) ou participe-t-il à une structure mutualisée ? A-t-il confié son activité de valorisation à une structure externe (EPST-EPIC, filiale d'une autre institution …) ?

1 ● politique de partenariat
- ✓ Partenariat public
- ✓ Partenariat privé

2 ● politique de propriété intellectuelle (ICPV 21)
- ✓ Nombre de brevets
- ✓ Nombre de déclarations d'invention

3 ● maîtrise de la valorisation et des transferts
- ✓ Conventions liant l'établissement aux EPST, EPIC, entreprises, hôpitaux, autres universités
- ✓ Fourniture de prestation de services et de consultation
- ✓ Gestion de la propriété intellectuelle
- ✓ Politique de détection des inventions à breveter
- ✓ Coût des brevets
- ✓ Recettes des brevets
- ✓ Structures de transfert et prospection des partenaires susceptibles de prendre des licences
- ✓ Licences d'exploitation des brevets
- ✓ Incubateurs et pépinières d'entreprises
- ✓ Création d'entreprises et leur type (durée de vie > 3 ans)
- ✓ Revenus de commercialisation
- ✓ Actions menées dans le cadre des pôles de compétitivité et du CPER

4 ● Impact des productions en matière de
- ✓ Pratiques professionnelles
- ✓ Outils d'aide à la décision
- ✓ Outils de communication

5 ● Existence d'une politique éditoriale propre ou en association

INDICATEURS VALORISATION

Les indicateurs "contrats" (ICPV)

L'objectif valorisation est l'un des cinq objectifs nationaux de l'action recherche du programme LOLF "Formations supérieures et recherche".

Objectif national : Contribuer à l'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale par le transfert et la valorisation des résultats de la recherche universitaire.

ACTION	N°	OBJECTIF	LIBELLE	SOURCE
Recherche	21	Valorisation	*Performance des brevets et des activités Contractuelles :* ⇨ Part de brevets déposés par l'établissement, parmi les brevets français et européens inventés en France ou en Europe (PAP) ⇨ Part des ressources apportées par les redevances sur titres de propriété intellectuelle dans les ressources totales de l'établissement (PAP) ⇨ Part des contrats de recherche passés avec des entreprises publiques ou privées, françaises ou étrangères dans les ressources recherche totales de l'établissement (PAP)	Etablissement / OST

Stratégie en matière de formation

Objectif 1. Le pilotage de l'offre de formation

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement se donne-t-il les moyens de piloter son offre de formation en fonction d'axes stratégiques clairement définis et réellement partagés par l'ensemble de la communauté universitaire ? Prend-il en compte le contexte régional ? A-t-il identifié les moyens humains et matériels nécessaires à son projet pédagogique et élabore-t-il une stratégie pour les acquérir ?

1 -1 ● Contenu et axes stratégiques du cadre spécifique à l'établissement et modalités de concertation interne (DEPP/IU 2, DEPP/IU 21, DEPP/IU 22, DEPP/IU 24, DEPP/IU 33)

- ✓ diffusion de la circulaire d'habilitation ministérielle et existence d'un cadre spécifique à l'université (texte à analyser)
- ✓ mise en œuvre de procédures de régulation par le CEVU et le CA, en fonction des critères spécifiques à l'établissement et en fonction de la connaissance des coûts des enseignements (IPF 9)
- ✓ existence d'une politique vis-à-vis de ses composantes : UFR de droit commun, instituts et écoles internes
- ✓ nature des objectifs présentés : professionnalisation, pluridisciplinarité, demandes identifiées des milieux socio-économiques, réussite en licence, dispositif(s) d'accueil et d'accompagnement, adossement recherche, méthodes pédagogiques, politique d'ED…

1-2 ● Positionnement de l'offre de formation en articulation avec le cadre académique et le cas échéant, dans une logique de PRES : mutualisation, complémentarité, cohérence (évitement des redondances et co-habilitations)

1-3 ● Spécificités de l'offre en relation avec les principaux axes de recherche

- ✓ degré d'adéquation entre axes principaux de recherche et intitulés des formations

1-4 ● Politique de la formation continue et de formation tout au long de la vie

- ✓ intégration de la formation continue dans le cadre de la formation initiale et politique de validation des acquis de l'expérience (ICPF 12, ICPF 13, ICSF 1, DEPP/IU 35, DEPP/IU 36, DEPP/IU 37)

1-5 ● Élaboration de l'offre en partenariat avec les milieux économiques et la région, et enseignements réalisés par des professionnels (ICSF 2)

1-6 ● Existence d'un Observatoire et prise en compte des résultats des étudiants et des enquêtes d'insertion professionnelle dans le pilotage des formations

1-7 ● Les ressources humaines utiles au projet pédagogique : la part des charges d'enseignement confiées à des intervenants extérieurs : EC et enseignants d'autres établissements et professionnels (DEPP/IU 52, DEPP/IU 57)

Objectif 2. La lisibilité et visibilité de l'offre de formation

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement communique-t-il de façon adaptée et à l'aide d'informations objectives en fonction des différentes cibles que constituent lycéens, étudiants français et étrangers, adultes participant aux choix d'orientation, adultes en reprise d'études et employeurs ? Il s'agit en particulier d'évaluer l'ensemble des objets de communication externe et interne, en quoi ils sont adaptés à des publics particuliers, et dans quelle mesure ce qui est annoncé est réalisé.

2-1 ● Lisibilité de l'architecture de l'offre (DEPP/IU 25)

- ✓ L et M : domaines, mention, spécialités
- ✓ articulation licence/master et master/écoles doctorales
- ✓ affichage des parcours: réorientations, poursuites d'études et sorties professionnelles
- ✓ attractivité de l'établissement (ICPF 7, ICPF 8, DEPP/IU 26)

2-2 ● Pilotage et harmonisation de la politique de communication

- ✓ degré de centralisation ou décentralisation
- ✓ existence d'une stratégie, d'objectifs, de moyens et d'analyse de résultats, avec modalité de régulation selon les composantes ; diffusion de bonnes pratiques
- ✓ participation à un portail académique unique (UNR)

2-3 ● Communication adaptée aux étudiants

- ✓ dispositif de communication adapté aux lycéens et à ceux qui contribuent à leur orientation
- ✓ informations quantitatives données à propos des taux de réussite et conditions de l'insertion professionnelle
- ✓ publication d'objectifs de formation explicites
- ✓ communication spécifique à l'attention des étudiants étrangers (en particulier, site web en anglais) (ICSF 3)
- ✓ information adaptée aux étudiants en reprise d'études ou en formation continue
- ✓ nature et modalités des informations données en cours d'études: site web (programmes, emplois du temps, modalités de contrôle des connaissances) et accès au dossier étudiant

2-4 ● Communication adaptée aux milieux socio-économiques

- ✓ présentation des champs d'application professionnels et des métiers en fonction des cursus
- ✓ supplément au diplôme établi en fonction des compétences acquises
- ✓ communication de l'établissement en direction des employeurs et entreprises sur les compétences acquises par les diplômés

Objectif 3. Les dispositifs d'accompagnement de l'étudiant : de l'accueil à l'université à l'aide à l'insertion professionnelle

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement a-t-il mis en place des dispositifs, pilotés au niveau central, permettant : d'individualiser et médiatiser les informations données pour permettre à chaque étudiant de définir un projet d'études et un projet professionnel adaptés à ses compétences et motivations ; de réussir ses études universitaires et de réaliser une insertion professionnelle correspondant à son niveau de qualification ? Ces dispositifs sont-ils adaptés à tous les niveaux du cursus ?

3-1 ● Pilotage des dispositifs d'accueil à l'université

3-2 ● Pilotage des dispositifs d'orientation, de réorientation et d'accompagnement

- ✓ informations pertinentes : pré-requis, taux de réussite, passerelles, débouchés ; conseils individualisés, orientation active
- ✓ existence d'enseignants référents et/ou directeurs d'études, enseignants accessibles selon des modalités clairement diffusées ; tutorat
- ✓ dispositifs d'accompagnement des publics spécifiques: étudiants étrangers, adultes en reprise d'études, salariés, étudiants handicapés, sportifs de haut niveau…
- ✓ informations données à propos de la poursuite d'études en master en vue d'une orientation adaptée
- ✓ initiation à la recherche en L, formation à la recherche en M et qualité de l'encadrement doctoral

3-3 ● Prise en compte des objectifs de réussite en licence (DEPP/IU 4, DEPP/IU 16, DEPP/IU 18)

- ✓ enseignements adaptés à l'hétérogénéité des étudiants
- ✓ apprentissage de compétences transversales : outils de communication, C2I, langues vivantes, méthodologie du travail universitaire et apprentissage à la recherche documentaire…
- ✓ spécialisation progressive des parcours et usage de la pluridisciplinarité pour l'ouverture vers d'autres disciplines et/ou en vue de l'acquisition de compétences professionnelles ; préparation à la poursuite d'études en licence professionnelle
- ✓ modalités d'introduction aux pratiques professionnelles dans les cursus de licence générale : UE de projet professionnel, obligatoire ou facultative ; journée des Métiers ; stages de sensibilisation, positionnement des parcours professionnalisés de licence et des licences professionnelles …

3-4 ● Aides à l'insertion professionnelle

- ✓ politique de stages intégrés au cursus
- ✓ existence d'un bureau d'insertion professionnelle et nature de ses missions: gestion des stages, offre d'emplois, aide aux techniques de recherche de stage et d'emploi, mise en ligne des CV des diplômés …
- ✓ doctoriales et préparation à l'insertion professionnelle des docteurs

Objectif 4. L'établissement fournit à l'étudiant un environnement de travail adapté aux exigences de la formation universitaire

Système d'interprétation et critères d'évaluation
Quelles sont les ressources pédagogiques dont peut disposer l'étudiant ? Quelle est la réalité de la politique documentaire de l'établissement, et comment celle-ci s'adapte-t-elle aux besoins de formation de l'étudiant ? Quelle est la politique menée en matière de TICE ? L''étudiant dispose-t-il d'un environnement numérique de travail approprié ?
L'environnement de travail concerne également les services administratifs gérant le dossier de l'étudiant et les informations utiles au déroulement de sa scolarité; les caractéristiques des locaux d'enseignement, les accès à des lieux de travail individuel et en petit groupe, les conditions d'accès aux bibliothèques et à la documentation. Il s'agit d'évaluer dans quelle mesure les dispositifs et pratiques conviennent aux étudiants et sont adaptés à leurs besoins.

4-1 ● Caractéristiques de l'environnement numérique de travail et conditions d'accès de l'étudiant

- ✓ pilotage de l'environnement numérique de travail et ressources pédagogiques : politique d'ENT central ou d'ENT éclatés, accessibilité interne et externe avec procédures d'utilisation claires et communiquées à l'ensemble des usagers
- ✓ priorités en matière de TICe
- ✓ accès via l'ENT au dossier de l'étudiant (notes, renseignements administratifs), à des ressources pédagogiques utiles (complément de cours, cours en ligne ligne, supports pédagogiques disponibles…) et stockage possible de tous les fichiers crées par l'étudiant
- ✓ accompagnement et formation des personnels enseignants dans le domaine des TICe
- ✓ existence et modalités de formations à distance pour des publics de formation initiale et/ou de formation continue

4-2 ● Participation de l'établissement à un réseau de formation

- ✓ contribution aux universités thématiques
- ✓ contribution aux formations virtuelles, e-enseignements
- ✓ mise à disposition de plateformes de téléformation.

4-3 ● Politique documentaire et ressources utiles à l'étudiant (ICSD 10, ICSD 11)

- ✓ politique documentaire pilotée par le SCD au sein de l'établissement et en concertation avec les EPST et autres partenaires
- ✓ politique documentaire articulée à l'offre de formation et validée par les instances de l'établissement
- ✓ ressources documentaires adaptées aux besoins de formation, avec implication des enseignants dans les acquisitions
- ✓ politique de formation à la recherche documentaire : étudiants concernés en fonction des différents niveaux de cursus et objectifs de formation
- ✓ accès au réseau wifi, salles multimédia, adresse électronique à l'université pour l'étudiant
- ✓ niveau d'équipement informatique des étudiants et des formations
- ✓ accès aux ressources documentaires : volume et qualité des collections papier, bibliothèques regroupées ou dispersées sur les sites, modes de prêts, réservation et consultation, horaires d'ouverture des bibliothèques
- ✓ nombre de places assises en BU et nombre de places connectables avec courant et réseau suffisant
- ✓ accès distant et sécurisé aux ressources documentaires électroniques payantes, consultation du compte lecteur personnel, réservation et prolongation de prêts à distance, dépôt et diffusion des thèses en ligne

Objectif 5. La démarche qualité pédagogique

Système d'interprétation et critères d'évaluation

Le système d'information et les dispositifs mis en place permettent-ils à l'établissement de s'inscrire pleinement dans la démarche qualité par les pratiques d'évaluation des formations, des étudiants et des modes de fonctionnement des équipes pédagogiques ? Comment ces dispositifs sont-ils pilotés ? Quels moyens leur sont alloués ? Ces dispositifs sont-ils utilisés (pratique institutionnalisée ou non au sein de l'établissement) pour modifier et réadapter le périmètre de l'offre, ses contenus et les pratiques pédagogiques ? *L'appréciation porte sur la manière selon laquelle l'établissement met en œuvre les programmes et les dispositifs annoncés.*

5-1 ● Pilotage central des procédures d'évaluation des enseignements et des formations et de leur utilisation

- ✓ diffusion des bonnes pratiques, actions correctives…
- ✓ procédures d'évaluation de l'organisation des études, des enseignements, et des stages : évaluation régulière, utilisation des résultats, communication aux étudiants
- ✓ existence d'un bilan pédagogique semestriel ou annuel

5-2 ● Connaissance et prise en compte des caractéristiques des étudiants (DEPP/IU 6, DEPP/IU 8, DEPP/IU 10, DEPP/IU 11, DEPP/IU 14)

- ✓ caractéristiques des études secondaires
- ✓ analyse des taux d'abandon, d'échec, de progression et de réussite, poursuite d'études
- ✓ caractéristiques sociales : milieu social, lieu de résidence, bourses, publics spécifiques (étrangers, salariés, handicapés…)

5-3 ● Rôle des équipes pédagogiques : adéquation corps enseignant et modalités de transmission des savoirs en fonction des compétences requises par la formation ; organisation des dispositifs qui permettent la facilitation de la gestion du temps d'études (emplois du temps, disponibilité des équipes pédagogiques et administratives…), environnement convenable de travail fourni aux étudiants

5-4 ● Enquêtes d'insertion professionnelle : évaluation de l'employabilité des diplômés et prise en compte des résultats pour faire évoluer les formations

5-5 ● Contrôle de la conformité des formations par rapport aux modalités votées : programmes, volumes horaires, conditions de réalisation des enseignements, modalités de contrôle des connaissances, existence de critères clairs et publiés pour la notation …

5-6 ● Qualité de l'évaluation des étudiants et des diplômes délivrés

- ✓ examens conçus comme un acte pédagogique d'aide à la progression des étudiants
- ✓ examens permettant d'apprécier la diversité des compétences requises pour un diplôme
- ✓ diplômes avec certification externe
- ✓ stratégie de certification complémentaire : C2i, langues, autres… (ICSF 4, ICSF 5)

5-7 ● Droits et devoirs explicités : charte des examens, charte des stages, charte des thèses…

Indicateurs Formation

Les indicateurs "contrats", formation (ICPF, ICSF)

Dans le programme LOLF "Formations supérieures et recherche universitaire" la politique nationale concernant les formations supérieures est organisée en trois actions (Intitulé abrégé) :

1. Formation initiale et continue du baccalauréat à la licence ⇒ **Licence**
2. Formation initiale et continue de niveau master ⇒ **Master**
3. Formation initiale et continue de niveau doctorat ⇒ **Doctorat**

Cinq objectifs nationaux sont assignés à ces actions :

1. Répondre aux besoins de qualifications supérieures (ajustement formation-emploi) ⇨ **Qualifications**
2. Améliorer la réussite à tous les niveaux de formation ⇨ **Réussite**
3. Maîtriser l'offre de formation ⇨ **Maîtriser l'offre**
4. Faire de l'enseignement supérieur un outil performant de formation tout au long de la vie (FTLV) ⇨ **Formation / vie**
5. Accroître l'attractivité internationale de l'offre française et son intégration dans le système européen et mondial ⇨ **Attractivité int.**

Indicateurs de suivi, formation (ICSF)

ACTION	OBJECTIF	N°	LIBELLE	SOURCE
Licence et Master	*Formation / vie*	1	Montant annuel des ressources de la formation continue (FC diplômante et total FC)	Etablissement
Licence et Master	*Formation / vie*	2	Evolution du nombre d'apprentis	Etablissement
L M D	*Attractivité int.*	3	Etudiants étrangers (non titulaires d'un bac en France) en L, M et D (dont pays de l'OCDE)	DEPP
Licence et Master	*Qualifications*	4	Part des diplômés ayant obtenu une certification de compétence en langues (par niveau L et M et sans double compte)	Etablissement
Licence et Master	*Qualifications*	5	Part des diplômés ayant obtenu le C2i (niveau 1 en L et M et sans double compte)	Etablissement
Ingénieurs	*Qualifications*	6	Flux d'étudiants entrants en formations d'ingénieurs (anciennement "Evolution du recrutement des élèves ingénieurs")	Etablissement
Ingénieurs	*Qualifications*	7	Ingénieurs diplômés par type de formation (FI, apprenti, FC, VAE)	Etablissement
Ingénieurs	*Attractivité int.*	8	Etudiants étrangers en formations d'ingénieurs (dont ceux issus de OCDE)	Etablissement
Ingénieurs	*Réussite*	9	Réussite en cursus ingénieurs	Etablissement

Indicateurs de performance, formation (ICPF)

ACTION	OBJECTIF	N°	LIBELLE	SOURCE
Licence	*Réussite*	1	Part des licences obtenues 3 ans après une 1ière inscription en L1 dans le total des licenciés (PAP)	DEPP
Licence	*Réussite*	2	Réussite en DUT par bac d'origine (PAP)	DEPP
Licence	*Réussite*	3	Suivi des étudiants en cursus L (taux d'abandon, réorientation, redoublement…)	Etablissement
Master	*Réussite*	4	Réussite en cursus Master : ratio diplômés/inscrits	DEPP
Doctorat	*Réussite*	5	Réussite en Doctorat : Part des doctorants allocataires soutenant leur thèse en trois ans au plus (PAP)	DGES
Licence	*Qualifications*	6	Flux d'étudiants entrants en IUT : part des bacheliers technologiques et professionnels entrants à l'IUT parmi les entrants en IUT	DEPP
Master	*Attractivité*	7	Flux d'étudiants entrants en cursus Master : part des étudiants nouveaux entrants dans l'établissement	DEPP
Doctorat	*Attractivité*	8	Flux d'étudiants entrants en doctorat : part des étudiants nouveaux entrants dans l'établissement	DEPP
Licence et master	*Maîtriser l'offre*	9	Part des mentions à faibles effectifs en fin de cursus L et M (PAP) et effectifs concernés	DEPP
Licence Master	*Qualifications*	10	Devenir des étudiants diplômés : - titulaires d'un DUT : insertion, durée d'obtention du 1er emploi, poursuite d'étude - titulaires d'une licence professionnelle : insertion, durée d'obtention du 1er emploi, poursuite d'étude - d'une licence générale: suivi de l'insertion, poursuite d'étude - titulaires d'un master : suivi de l'insertion, poursuite d'étude	DGES / Etablissement
Doctorat	*Qualifications*	11	Devenir des docteurs : insertion professionnelle après 3 ans (PAP)	Etablissement
Licence - Master	*Formation / vie*	12	Pourcentage de diplômés en FC par rapport au nombre total de diplômés (PAP)	DEPP
Licence - Master	*Formation / vie*	13	VAE : nombre de dossiers déposés et de candidatures retenues en VAE (PAP) ; nombre de diplômes obtenus	DEPP
Master et Doctorat	*Attractivité int.*	14	Diplômes conjoints avec des établissements étrangers au niveau M et thèses en cotutelle (PAP) (en application du décret du 11 mai 2005)	Etablissement
Licence et Master	*Attractivité int.*	15	Réussite comparée des étudiants étrangers et des étudiants français en cursus L et M (PAP)	DEPP
Ingénieurs	*Qualifications*	16	Devenir des ingénieurs diplômés	Etablissement

L'indicateur "Indicateur des universités" (DEPP/IU)

- Tableau 1 : Évolution des effectifs d'étudiants inscrits.
- Tableau 2 : Évolution des effectifs d'étudiants inscrits par type de composante (*inscriptions principales*)
- Tableau 3 : Évolution de la part des femmes dans la population étudiante par cycle (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 4 : Part des nouveaux bacheliers à l'heure ou en avance au bac par type de composante (*toutes composantes – inscriptions principales*
- Tableau 5 : Évolution de la répartition des étudiants par *origine sociale* (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 6 : Évolution de la répartition des nouveaux bacheliers par *origine sociale* (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 7 : Répartition des étudiants par lieux de résidence des parents (*toutes composantes – inscriptions principales*).
- Tableau 8 : Répartition des nouveaux bacheliers par lieux de résidence des parents (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 9 : Évolution de la répartition des étudiants par nationalité (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 10 : Répartition des étudiants par nationalité et par cycle en 2004 – 2005 (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 15 : Évolution de la répartition des étudiants par bac d'origine (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 16 : Évolution de la répartition des étudiants en *cycles 0* et 1 par bac d'origine (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 17 : Évolution de la répartition des bacheliers de l'année par bac d'origine (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 18 : Répartition des bacheliers technologiques et professionnels de l'année en UFR et IUT (*inscriptions principales*)
- Tableau 19 : Évolution des effectifs étudiants par cycle universitaire (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 20 : Répartition des étudiants par cycle universitaire (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 21 : Répartition des effectifs d'étudiants en équivalent Licence-Master-Doctorat (*toutes composantes– inscriptions principales*)
- Tableau 22 : Évolution de la répartition des étudiants par grandes disciplines (*toutes composantes – inscriptions principales*
- Tableau 23 : Proportion d'étudiants par grandes disciplines (*toutes composantes – inscriptions principales*)
- Tableau 24 : Évolution de la répartition des étudiants dans les diplômes nationaux et universitaires (*toutes composantes – inscriptions Principales*)
- Tableau 25 : Nombre de diplômes et de formations habilités (diplômes nationaux – inscriptions principales et secondaires)
- Tableau 26 : *Entrants en quatrième année de l'enseignement supérieur*
- Tableau 27 : Évolution du nombre d'étudiants en formation à l'étranger dans le cadre des programmes européens par sexe
- Tableau 28 : Nombre d'étudiants en formation à l'étranger dans le cadre des *programmes européens* par localisation des pays d'accueil en 2003-2004
- Tableau 29 : Nombre de diplômes délivrés
- Tableau 30 : Diplômes délivrés par cycle
- Tableau 31 : Probabilité de réussite (réalisée et estimée) en Licence – Valeur ajoutée de l'établissement (*étudiants inscrits pour la première fois en licence en 2001*)
- Tableau 32 : Taux d'accès en 3éme année de l'enseignement supérieur universitaire (*tous bacheliers et dispensés, y compris les IUT et les disciplines de santé*)
- Tableau 33 : Inscrits et diplômés en licence (hors licence pro), maîtrise, DESS/Master pro et DEA/Master recherche (*inscriptions principales et secondaires, y compris* IUP, MST, MSG)
- Tableau 34 : DEA/Master 2 Recherche et DESS/ Master 2 Pro en 2003 – 2004 (*inscriptions principales et secondaires*)
- Tableau 35 : Évolution de la répartition des régimes étudiants et de la part des étudiants en formation continue diplômante (*toutes composantes - inscriptions principales*)
- Tableau 36 : la formation continue en 2004
- Tableau 37 : La validation des acquis professionnels en 2004

INDICATEURS DOCUMENTATION

Les indicateurs "contrats", documentation (ICSD)

Dans le programme LOLF "Formations supérieures et recherche universitaire" la politique nationale concernant la documentation correspond à l'action :

5. Bibliothèques et documentation ⇒ **Documentation**

6. Optimiser l'accès aux ressources documentaires pour la formation et la recherche ⇨ **Accès doc**

ACTION	OBJECTIF	N°	LIBELLE	SOURCE
Documentation	*Accès doc.*	10	Durée maximum de l'ouverture hebdomadaire dans l'un des sites du SCD ou SICD	Etablissement
Documentation	*Accès doc.*	11	% des acquisitions du SCD par rapport aux acquisitions documentaires totales de l'établissement	Etablissement
Documentation	*Accès doc.*	12	% des ressources électroniques payantes accessibles à distance	Etablissement
Documentation	*Accès doc.*	13	Dépenses consacrées à la conservation et à la valorisation du patrimoine	Etablissement

Stratégie en matière de vie étudiante

Objectif 1. L'étudiant est acteur de la vie de l'établissement

Système d'interprétation et critères d'évaluation
Comment la participation de l'étudiant à la vie de l'établissement est-elle encouragée et soutenue et quels sont les résultats observables de cette politique ?

1-1 ● Pilotage central de la vie étudiante avec définition d'axes prioritaires

- ✓ organisation de formations pour les étudiants élus et associatifs
- ✓ reconnaissance de l'engagement étudiant
- ✓ élections : campagne de communication, modalités du scrutin : sur 2 jours, vote électronique, taux de participation, organisation de débats ouverts qui permettent aux étudiants de s'intéresser aux opérations électorales (ICSVE 16)

1-2 ● Participation des étudiants aux décisions de la vie de l'établissement

- ✓ comité de pilotage vie étudiante,
- ✓ participation active des étudiants aux conseils,
- ✓ responsabilités particulières dévolues aux étudiants
- ✓ vice-présidence étudiante : missions et moyens attribués
- ✓ élus étudiants aux conseils centraux et aux conseils d'UFR : missions et moyens attribués

1-3 ● Qualité de la vie associative

- ✓ Associations étudiantes : nombre et objets,
- ✓ existence d'une charte ou d'un label des associations,
- ✓ regroupement/mutualisation des associations dans un espace physique unique du type "maison des associations" : objectifs et résultats
- ✓ politique d'incitation et de soutien aux activités associatives et aux projets collectifs (politique du FSDIE), avec ou non prise en compte des associations extérieures à l'établissement, ouverture sur la ville…

Objectif 2. Les dispositifs et pratiques permettant aux étudiants de bénéficier d'une réelle qualité de vie

Système d'interprétation et critères d'évaluation
Comment caractériser la qualité de vie de l'étudiant sous tous ces aspects : conditions de restauration et logement, possibilités d'emploi étudiant, aides sociales, médecine préventive, vie culturelle et sportive ? Comment la politique de l'établissement en faveur de la qualité de vie de tous ses étudiants s'inscrit-t-elle dans une logique de partenariats : Crous, collectivités territoriales… ? Comment le pilotage des dispositifs mis en place s'effectue-t-il au niveau central ou local ? Dans quelle mesure conviennent-ils aux étudiants ?

2-1 ● Coordination des services et simplification de l'accès à l'information et aux démarches utiles à l'étudiant du type

- ✓ "guichet unique" : en central ou sur site, au moment des inscriptions administratives et en cours d'année universitaire, ciblage des publics
- ✓ carte multi-services : services rendus, usage interne et/ou externe
- ✓ étudiants salariés : dispositifs particuliers, aménagements, …
- ✓ étudiants étrangers : point accueil (partenariats avec la préfecture), logement, services…
- ✓ étudiants sportifs de haut niveau : dispositifs particuliers, aménagements …
- ✓ étudiants handicapés : point accueil et services spécifiques proposés (logement, transport…)

2-2 ● Vie sportive

- ✓ politique sportive et structure de pilotage (rapport d'activité)
- ✓ place de l'association sportive
- ✓ diversité des disciplines sportives
- ✓ part des étudiants ayant une pratique sportive dans l'établissement
- ✓ prise en charge "pédagogique" des sportifs de haut niveau (combiner cursus sportif et cursus universitaire (aménagement des horaires, santé, etc..)

2-3 ● Vie culturelle

- ✓ politique culturelle et service d'action culturelle (rapport d'activité)
- ✓ associations culturelles : nombre d'étudiants concernés
- ✓ articulation avec l'offre de formation
- ✓ existence et rôle du BVE

2-4 ● Relations avec le CROUS

- ✓ politique définie en concertation avec l'établissement
- ✓ existence d'une convention globale : degré d'activité, objets et acteurs, et existence d'un comité d'orientation et de suivi
- ✓ logement, aides sociales, gestion de l'allocation unique d'aide d'urgence

2-5 ● Nature et objets des partenariats avec la ville, la Région, suivi des conventions éventuelles

2-5.1. Partenariats avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, suivi des conventions éventuelles

2-5.2. Organisation de la prévention, du suivi médico-social, sanitaire et psychologique (ICSVE 15, ICSVE 17)

- ✓ logique de ciblage des publics : primo-entrants, étudiants étrangers, étudiants handicapés (ISVE 18)
- ✓ coordination avec les mutuelles étudiantes

2-6 ● Politique d'emplois étudiant

Indicateurs
Vie étudiante

Les indicateurs "contrats", vie étudiante (ICVE)

Le programme "Vie étudiante" (LOLF n°231) comporte quatre actions (Aides directes. Aides indirectes. Santé des étudiants et activités associatives, culturelles et sportives. Pilotage et animation du programme). Quatre objectifs ont été fixés dans le cadre de ces actions :

1. Promouvoir une égale probabilité d'accès des différentes classes sociales aux formations de l'enseignement supérieur ⇨ ***Accès***
2. Améliorer les conditions de vie et de travail des étudiants en optimisant les coûts ⇨ ***Conditions de vie***
3. Développer la prévention dans le domaine de la santé ⇨ ***Prévention***
4. Encourager l'engagement des étudiants et le développement des activités sportives et culturelles ⇨ ***Engagement***

PROGRAMME	OBJECTIF	N°	LIBELLE	SOURCE
Vie étudiante	*Accès*	14	Réussite comparée des boursiers et des non boursiers en L	DEPP
Vie étudiante	*Prévention*	15	Pourcentage des étudiants du cursus L ayant bénéficié d'une visite médicale au cours de l'année	Etablissement
Vie étudiante	*Engagement*	16	Taux de participation aux élections aux conseils centraux	Etablissement
Vie étudiante	*Prévention*	17	Evolution du budget consacré à la santé	Etablissement
Vie étudiante	*Conditions de vie*	18	Evolution du nombre d'étudiants handicapés et du budget consacré	Etablissement

L'indicateur "Indicateur des universités" (DEPP/IU)

- Tableau 11 : Les boursiers à l'université – rentrée 2004 (*toutes composantes*)
- Tableau 12 : Répartition des *bourses sur critères sociaux* à l'université – rentrée 2004 (*toutes composantes*)
- Tableau 13 : Répartition des *bourses sur critères universitaires* – rentrée 2004 (*toutes composantes*)
- Tableau 14 : Répartition des étudiants par type de handicap et évolution 1999/00 – 2004/05

La stratégie en matière de relations extérieures

Objectif 1. Le développement des relations inter-établissements (universités, écoles)

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement a-t-il une stratégie de coopération avec les autres établissements d'enseignement supérieur ? Participe-t-il à un PRES, à des réunions communes des équipes présidentielles, des CS et des CEVU ?

1-1 ● Mutualisation des activités de recherche

- ✓ La mutualisation des activités de recherche est-elle une priorité de l'établissement ?
- ✓ Les laboratoires communs sont-ils le résultat d'une politique incitative, de l'initiative de laboratoires ou de l'intervention des EPST ?
- ✓ Les plateformes et centres de ressources communs sont-ils le résultat d'une politique de site ?
- ✓ L'établissement participe-t-il à une réflexion prospective ? Dans quel cadre ?

1-2 ● Mutualisation de l'offre de formation

- ✓ L'établissement contribue-t-il à une réflexion locale, régionale, sur la carte des formations ?
- ✓ Comment les coopérations se concrétisent-elles (diplômes co-habilités, formations communes) ?
- ✓ Existe-t-il des centres de ressources communs (langues, informatique …) ?
- ✓ Y a-t-il une approche inter-universitaire des activités de formation continue ?
- ✓ Existe-t-il un dispositif partagé de VAE ?

1-3 ● Mutualisation des actions de relations internationales

- ✓ L'établissement est-il associé à un dispositif commun d'aide à la mobilité entrante et sortante des étudiants, post-docs et enseignants chercheurs ?

1-4 ● Mutualisation des activités de vie étudiante

- ✓ Quelles sont les activités communes en termes d'animation des campus, de vie culturelle et sportive, d'action sociale ?

1-5 ● Coordination des services

- ✓ Une coordination est-elle en place en matière de documentation, immobilier, centre de ressource informatique, service de médecine préventive ?
- ✓ Existe-t-il une instance interne à l'établissement chargée de suivre les actions de coopération ?

1-6 ● PRES

- ✓ L'établissement participe-t-il à un PRES ou à un projet de PRES ?
- ✓ Quels sont le nombre et les caractéristiques des membres fondateurs et des membres associés ?
- ✓ Quelle est la nature juridique du PRES (EPCS ou autre …)
- ✓ S'agit-il d'un PRES de site ou d'un PRES régional, inter-régional ?
- ✓ Quelles en sont les missions statutaires et y a-t-il transfert de compétence en termes de : recherche et valorisation, équipements, équipes recherche, formations doctorales, observatoire de la vie étudiante, insertion professionnelle, relations internationales

Objectif 2. Relations avec les EPST et les EPIC

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement est-il efficacement impliqué dans ses relations avec les EPST-EPIC ? Participe-t-il à une définition commune des politiques de recherche et des investissements nécessaires ?

2-1 ● Place des EPST dans l'établissement

- ✓ Quel est le nombre d'EPST et d' EPIC représentés dans l'établissement ?
- ✓ Quelle est la nature des équipes concernées, chercheurs isolés … ?

2-2 ● Modalités de la coopération établissement-EPST-EPIC

- ✓ Y-a-t-il une charte commune pour le rang de signature des publications
- ✓ Les relations entre les établissements sont-elles réglées par des conventions, des conventions cadres ou des contrats ? Quelles en sont les procédures de suivi et d'évaluation ? Comment sont réglés les frais d'infrastructure (préciputs…)
- ✓ Quelles sont les procédures mises en œuvre pour une définition partagée de la politique scientifique ?
- ✓ Existe-t-il un organe de réflexion en matière de GRH, affectation d'emplois, recrutement, échanges de personnels …. ?
- ✓ Comment sont proposés les investissements pour matériels lourds et mi-lourds dans le cadre des CPER, contrats de ville, programmes nationaux et internationaux ?
- ✓ La valorisation fait-elle l'objet d'une répartition négociée ?

2-3 ● Les aides à la décision

- ✓ Les établissements ont-ils mis en place des procédures partagées d'évaluation interne ?

Objectif 3. Les relations avec les collectivités

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement est-il efficacement impliqué dans ses relations avec les collectivités ?

3-1 ● Place des collectivités dans les instances de l'établissement

- ✓ Les collectivités sont-elles représentées dans les conseils ?
- ✓ Comment l'établissement favorise-t-il l'assiduité des personnalités extérieures ?

3-2 ● Modalités de la coopération avec les collectivités

- ✓ Quelles sont l'implication et la représentation de l'établissement (présidence, UFR, équipes …) dans les organes de réflexion des collectivités territoriales ?
- ✓ L'établissement a-t-il été associé à la définition des axes prioritaires de la politique de recherche et de formation des collectivités territoriales ?
- ✓ A-t-il été associé au choix des opérations inscrites au CPER, contrat de ville … ?
- ✓ Quelle est la part des collectivités dans le financement des activités de recherche, de formations générales et professionnelles et dans les investissements mobiliers et immobiliers ?
- ✓ L'établissement et les collectivités ont-ils mis en place une structure de concertation sur les formations professionnelles ?

Objectif 4. Les relations avec les milieux socio-économiques

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement est-il efficacement impliqué dans ses relations avec les milieux socio-économiques ?

4-1 ● Place des milieux socio-économiques dans les instances de l'établissement

- ✓ Les milieux socio-économiques sont-ils représentés dans les conseils ?
- ✓ Comment l'établissement favorise-t-il leur assiduité ?
- ✓ L'établissement implique-t-il les représentants des milieux socio-économiques dans ses organes de réflexion stratégiques : comité d'orientation … ?

4.2 ● Place des professionnels dans les activités de formation et de recherche

- ✓ L'établissement a-t-il mis en place une politique d'incitation au développement des activités contractuelles avec les entreprises : contrats de recherche, recherche et développement, expertises … ?
- ✓ L'établissement a-t-il inscrit dans ses priorités la participation à des activités concertées avec les entreprises à travers pôles de compétitivité, CTRS, RTRA, instituts Carnot … ?
- ✓ L'établissement associe-il les milieux socio-économiques à la définition des objectifs et priorités en matière de formation professionnelle ?
- ✓ Existe-t-il une politique de recrutement de PAST et de contractuels ? Quelle est leur implication dans les enseignements ? Quelle est leur participation aux équipes pédagogiques, à l'enseignement, à l'insertion et à l'évaluation ?

Stratégie en matière de relations internationales

Objectif L'activité internationale en matière de recherche et de formation

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement est-t-il efficacement impliqué dans des coopérations internationales en matière de recherche et de formation ?

1 ● Actions menées en matière de recherche

- ✓ Au-delà des contacts individuels entre chercheurs, l'établissement a-t-il une stratégie de valorisation des échanges internationaux dans le domaine de la recherche par la création de laboratoires inter-établissements ou de contrats de coopération entre laboratoires ?
- ✓ L'établissement incite-t-il les enseignants chercheurs et chercheurs à valoriser leur recherche par des publications communes aux laboratoires français et étrangers ?
- ✓ L'établissement a-t-il mis en place les structures qui lui permettent de participer à de programmes européens en tant que pilote ou associé ?
- ✓ L'établissement a-t-il organisé une structure d'aide à la réponse aux appels d'offres internationaux (NIH, NFS, MRC …) ?

2 ● Actions menées en faveur de la mobilité

- ✓ Quels moyens l'établissement a-t-il dégagé pour favoriser la mobilité entrante et sortante des chercheurs et enseignants chercheurs ?
- ✓ L'établissement a-t-il défini sa politique en termes de recrutement d'étrangers sur des emplois de titulaires ou de contractuels ?
- ✓ Quelle politique d'accueil mène-t-il à l'égard des post-docs et allocataires étrangers ?
- ✓ L'établissement assure-t-il la publicité à l'étranger de ses avis de vacances d'emploi ?
- ✓ Quels moyens l'établissement a-t-il dégagé pour favoriser la mobilité entrante et sortante des étudiants ? Quelle est sa participation aux programmes européens de mobilité étudiante ?
- ✓ Comment l'établissement prépare-t-il et accompagne-t-il la mobilité étudiantes : pratique des langues et certification, ECTS, bourses … ?

3 ● Actions menées en matière de formation

- ✓ L'établissement est-il partie prenante dans la délivrance de diplômes conjoints ou en partenariat ?
- ✓ Est-il associé à la préparation et à la délivrance de doubles diplômes ? Est-il engagé dans des co-tutelles de thèses ?
- ✓ L'établissement s'est-il engagé dans des délocalisations de formations Quels en sont le nombre, les critères de choix et conditions d'ouverture ? Quelle est sa maîtrise de la formation et du contenu des diplômes ?

Indicateurs
Relations Internationales

- Nombre de participations à des programmes européens en tant que coordinateur
- Nombre de participations à des programmes européens en tant qu'associé
- Nombre de participation à des programmes étrangers
- Nombre de co-publications avec des laboratoires étrangers
- Nombre de laboratoires communs avec des établissements étrangers
- Nombre de conventions de collaborations avec des laboratoires étrangers
- Nombre de diplômes conjoints ou en partenariat
- Nombre de co-tutelles de thèses
- Nombre de formations délocalisées
- Nombre d'inscrits et de diplômés dans les formations délocalisées
- Nombre d'étudiants étrangers dont Erasmus ou autres programmes européens
- Nombre d'étudiants de l'établissement en mobilité sortante dont Erasmus ou autres programmes européens
- Nombre d'enseignants chercheurs de l'établissement en mission de longue durée (> ou = à un mois) dans un établissement étranger
- Nombre d'enseignants chercheurs étrangers en mission de longue durée (> ou = à un mois) dans l'établissement
- Nombre d'allocataires de recherche étrangers
- Nombre de post-doctorants étrangers
- Nombre d'enseignants chercheurs étrangers en poste dans l'établissement. Titulaires et associés.

La gouvernance

Objectif 1. Le système d'organisation et de pilotage de l'établissement

Système d'interprétation et critères d'évaluation
La direction de l'établissement est-elle porteuse d'un projet politique largement diffusé et partagé, dont la réalisation et le suivi sont des objectifs pour tous les responsables (formation, recherche, administration) ? Le mode de gouvernance mis en place par la direction lui donne-t-elle de réelles capacités de décision et de régulation au service de la politique et de la cohésion de l'établissement ?

1-1 ● Projet d'établissement

- ✓ Son mode de préparation et de diffusion. Existence d'un suivi d'exécution (VP, comité …).

1-2 ● Organes de direction et pilotage de l'établissement

- ✓ Equipe de direction (présidentielle) :
  - Composition, modes de désignation des VP, des chargés de mission.
  - Mode de fonctionnement.
  - Existence de "services" rattachés à la Présidence (communication …).
- ✓ Le Conseil d'Administration : composition, fréquence, diffusion des travaux, assiduité…
- ✓ Autres organes de direction ou de pilotage : leur composition et leur rôle.
- ✓ Organigramme de l'établissement et cohésion interne.

1-3 ● Circuit des prises de décisions majeures

Sur un exemple théorique ou concret (réforme du mode d'attribution des heures complémentaires aux composantes ; fusion de composantes ; création ou fermeture de spécialités…) analyser les modalités conduisant à la prise de décision.

1-4 ● Composantes: Leur nombre, leur localisation, leur nature, leur fonctionnement

- ✓ Place et rôle des directeurs de composante dans les instances de direction de l'université (conseils statutaires, organes de direction...).
- ✓ Existence de départements à l'intérieur des composantes : leur rôle ; relations de pouvoir entre directeurs de départements et directeurs de composantes.
- ✓ Nombre d'étudiants par composante ou par grands secteurs et leur évolution sur quatre années (DEPP/IU 19 à 21)

1-5 ● Services de l'université : il s'agira d'examiner leur organisation et leur pilotage (centralisation, délocalisation, coordination ...)

- ✓ Liste des services.

1-6 ● Les sites principaux et périphériques de l'université et leur pilotage

- ✓ Enumération, localisation, nature et statut (IUT, écoles, antennes de composantes localisées sur l'un des sites principaux, autres).
- ✓ Délocalisation et fonctionnement des services de l'université (scolarité, SCD, vie étudiante, maintenance et gestion du patrimoine, techniques de l'information et de la communication….) sur les sites périphériques.
- ✓ Participation des sites périphériques à la vie de l'établissement (tenue de conseils d'administration, chargé(e) de mission pour les sites périphériques….).
- ✓ Nombre total d'étudiants sur chaque implantation (évolution sur quatre années des effectifs). MESR/ANNUBIS

Objectif 2. Le pilotage et le développement des technologies de l'information et de la communication au service de la formation, de la recherche, de l'administration et de l'ensemble des personnels et des usagers

Système d'interprétation et critères d'évaluation

L'établissement développe-t-il une stratégie pour optimiser les performances de ses systèmes d'information et de communication et pour permettre la progression de leur utilisation par tous les usagers (bonne appropriation) ?

Il s'agit d'expertiser la manière dont les TIC sont pilotées dans l'ensemble de l'établissement, dans quelle mesure elles sont adaptées aux besoins des différents usagers, les moyens affectés, les partenariats et les résultats atteints.

2-1 ● Pilotage des TIC

- ✓ Organigramme détaillé de la (ou des) structure(s) en charge du développement des TIC.
- ✓ La politique des TIC de l'établissement à moyen et long terme (maîtrise d'ouvrage) est définie au niveau de la direction de l'établissement, elle s'inscrit dans la logique d'un Système Global d'Information (SGI).
- ✓ Existence d'un schéma directeur des TIC incluant la politique de sécurité des systèmes d'information. Existence d'un correspondant CNIL.
- ✓ Responsabilité de la maîtrise d'œuvre des TIC. Relations entre la maîtrise d'œuvre et la maîtrise d'ouvrage.
- ✓ Le pilotage des TIC dans l'établissement permet la remontée des attentes et l'expression des besoins.
- ✓ L'établissement a mis en place un entrepôt de données, permettant la construction et le suivi d'indicateurs.
- ✓ L'établissement a mis en place une politique de formation des personnels aux TIC.
- ✓ Ensemble des moyens mis à disposition des TIC en 2005, 2006 et 2007.

2-2 ● Niveau de développement des TIC

- ✓ L'établissement a mis en place un Environnement Numérique de Travail (ENT) : principaux services opérationnels, pour l'enseignement, la recherche, l'administration, la gestion.
- ✓ L'établissement est (ou a été) partenaire d'une Université Numérique en Région (UNR).
- ✓ Niveau de développement du "Wifi" et de l'accès à l'intranet et à l'internet sur les différents sites de l'établissement
- ✓ Description succincte des infrastructures réseaux et leur raccordement aux réseaux de collecte (Réseaux métropolitains, régionaux, Renater).
- ✓ Politique de soutien aux composantes dans la réalisation et la mise à disposition de ressources en ligne pour les étudiants.
- ✓ Les TIC au service de la politique de recherche.

Objectif 3. La politique de gestion des ressources humaines au service des objectifs de l'établissement

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement a-t-il une politique de gestion des ressources humaines qui intègre ses perspectives démographiques et ses priorités en matière de recherche de formation et de gouvernance ?
La politique menée favorise-t-elle l'implication des enseignants-chercheurs et des IATOS dans la vie de l'établissement (qualité de vie, formation, déroulement de carrière, primes, …) ?

3-1 ● Pilotage de la gestion des ressources humaines

- ✓ Organisation et pilotage de la GRH : le service de GRH, les procédures, les outils informatiques, les indicateurs…
- ✓ Procédure d'élaboration des profils d'emplois (vacants ou créés).
- ✓ Bilan social : construction, exploitation. Action sociale. Politique indemnitaire.
- ✓ Démarche GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- ✓ Perspectives en matière de gestion globalisée des emplois

3-2 ● La gestion des emplois enseignants-chercheurs et enseignants

Pour chacune des trois dernières années du contrat quadriennal :

- ✓ Carte des emplois enseignants-chercheurs et enseignants. Nombre d'emplois non occupés. Analyse de l'évolution des emplois à la lumière des orientations de recherche et d'offre de formation de l'établissement. Existence d'un bonus qualité-emplois (BQE).
- ✓ Nombre et nature des redéploiements et requalifications d'emplois.
- ✓ Liste ordonnée des publications d'emplois demandées mentionnant les composantes et laboratoires d'affectation.
- ✓ Mesure du caractère endogène ou exogène du recrutement.1 ICSG 20
- ✓ Taux d'encadrement en enseignants-chercheurs (ATER inclus) et enseignants (PRAG, PRCE, PAST, maîtres de langues…) par grands secteurs ou disciplines SISE. Mesures prises pour corriger les sous-encadrements.
- ✓ Part des enseignants chercheurs publiant par grands secteurs.
- ✓ Nombre d'enseignants chercheurs non résidents par grands secteurs.
- ✓ Modes de recrutement des chargés d'enseignement et des contractuels.
- ✓ Définition et modulation des services, part des différents dispositifs.

3-3 ● La gestion des emplois IATOS

Pour chacune des trois dernières années du contrat quadriennal :

- ✓ Carte des emplois IATOS. Nombre d'emplois non occupés. Analyse des affectations d'emplois à la lumière des orientations de recherche, d'offre de formation et de gouvernance de l'établissement. Volume annuel de travail, ARTT.
- ✓ Nombre et nature des redéploiements et requalifications d'emplois. ICSG 23. Utilisation des emplois vacants et des créations d'emplois.
- ✓ Liste ordonnée des créations d'emplois demandées mentionnant les composantes et laboratoires d'affectation. Liste des emplois obtenus. Adéquation entre les emplois demandés et obtenus.

3.4 ● L'utilisation des ressources ICSG 22, 30

- ✓ Les heures complémentaires d'enseignement. Outils d'analyse, masse et répartition, cohérence avec les besoins de l'offre de formation.
- ✓ Dépenses de personnels IATOS (contractuels, vacataires…).
- ✓ Politique de recrutement des enseignants chercheurs et chercheurs contractuels (emplois vacants et ressources propres).

1 Pour les MCF, lieu d'obtention de la thèse et position l'année précédant le recrutement (post-doc, ATER, mutation…) ; pour les PR, lieu d'obtention de l'Habilitation à diriger des recherches (HDR) et position l'année précédant le recrutement.

Objectif 4. L'organisation et le pilotage de la politique budgétaire et financière au service du projet d'établissement

Système d'interprétation et critères d'évaluation

L'établissement a-t-il organisé sa politique budgétaire et financière, a-t-il retenu un modèle de fonctionnement en fonction de ses caractéristiques propres ? Il s'agit d'évaluer en particulier le concept retenu par la direction de l'établissement pour organiser et piloter sa fonction financière (mode centralisé, en réseau ou déconcentré), le rôle des élus dans les schémas décisionnels et de concertation, la pertinence des outils de gestion utilisés et le degré de maîtrise par les équipes en place. Il convient aussi de repérer les éléments de chaînage des décisions budgétaires et financières ainsi que les principes qui président à la préparation et l'exécution du budget qui sont souvent les indicateurs du caractère unitaire ou morcelé d'un établissement.

NB : un nombre important de données financières et leur évolution sur plusieurs années figurent dans l'indicateur MESR/COFISUP.

4-1 ● Pilotage budgétaire et financier

- ✓ Organisation et pilotage de la fonction (services financiers/agence comptable) : articulation entre les différents acteurs du réseau en charge des affaires budgétaires. Organigrammes.
- ✓ La commission des finances : composition, fonctionnement, rôle et impact.
- ✓ Existence d'un **cadrage général institutionnalisé** mis en place par la direction et modalités des circuits de travail et de prise de décision : organisation de débat d'orientations budgétaires en CA, lettre de cadrage (présentée ; discutée ou votée en CA) ; qualité des documents préparatoires pour le budget et les Dotations Budgétaires Modifiées (DBM).
- ✓ Pertinence des choix stratégiques et capacité d'évaluation interne : connexion et cohérence des priorités budgétaires avec les orientations prises en Recherche et Formation. Capacité d'auto-évaluation et de correction.

4-2 ● Construction budgétaire et modes d'exécution

- ✓ Origine des financements (Etat, collectivités, frais d'inscription, ressources propres, filiales, contrats…).
- ✓ Structure du budget : cohérence avec la LOLF, règles de ventilation entre les services et composantes.
- ✓ Qualité de la construction budgétaire : mode de définition des prévisions budgétaires en dépenses et recettes, appui sur un bilan d'exécution N-1. Budget non équivalent à la somme des budgets des composantes, écart entre budget initial et budget consolidé.
- ✓ Démarche prévisionnelle et organisation de la commande publique : règles retenues pour les achats, nombre et poids des dépenses hors marché sur l'ensemble des dépenses, pertinence économique des choix opérés.
- ✓ Exécution budgétaire. **Evolution sur les 3 derniers exercices :** des délais de paiement par composante et sur l'établissement, du versement des intérêts moratoires et montant le cas échéant, du taux d'exécution budgétaire, des ajustements en cours d'exercice, des rejets du comptable et du montant des DBM.
- ✓ Analyse du compte financier des trois exercices précédents tel que voté par le CA.
- ✓ Utilisation des soldes budgétaires : mutualisation et pratique des reports.

4-3 ● Compétences au service de la gestion financière et comptable

- ✓ Politique de recrutement aux fonctions de gestion financière et comptable : profils déterminés. Parcours de formation pour les non initiés.

4-4 ● Place du contrôle de gestion et du contrôle interne comptable

- ✓ Existence de tableaux de bord disponibles et d'indicateurs de suivi (dépenses d'entretien, HC, dépenses en personnels…). Diffusion, utilisation et exploitation des données dans le cadre de la préparation budgétaire. Politique d'analyse des coûts.

4-5 ● Gestion de la trésorerie et ressources propres ICSG 28, 31

- ✓ Politique de développement des ressources propres. Etat des réserves et prélèvements opérés. Evolution du fonds de roulement.

4-6 ● Politique d'investissement

- ✓ Inventaire des besoins. Démarche pluriannuelle et globale. Recherche d'apports extérieurs en financement. Pratique des amortissements.

Objectif 5. La politique immobilière : gestion, maintenance et développement de l'ensemble du patrimoine

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement a-t-il une connaissance approfondie de son patrimoine immobilier et en maîtrise-t-il la gestion ? Sa politique immobilière est-elle inscrite dans un schéma directeur global de gestion du patrimoine immobilier qui constitue un diagnostic de l'état du patrimoine, de son utilisation et de ses insuffisances au regard du projet politique de l'établissement ?

5-1 ● Organisation de la gestion du Patrimoine Immobilier et de la Logistique

- ✓ Existence d'un service central regroupant sous la même tutelle la gestion du patrimoine immobilier et de la logistique ainsi que des moyens financiers afférents. Existence d'une cellule hygiène et sécurité ses liens avec le(s) service(s) de gestion du patrimoine immobilier et de la logistique.
- ✓ Organigramme fonctionnel et hiérarchique du service.

Fonctions immobilières exercées par le service:

- ✓ Contribution à l'élaboration du schéma directeur global de maintenance
- ✓ contribution aux nouvelles constructions ou à la rénovation lourde des locaux existants.
- ✓ Contribution à l'exploitation technique : gestion en matière d'énergie et de fluides, conduite et suivi des installations techniques immobilières, contrôles obligatoires.
- ✓ Diverses sources de financement, les montants mis en œuvre.

Fonctions logistiques : examiner la pertinence de la mise en œuvre des principales fonctions logistiques. Internalisation / externalisation

- ✓ Nettoyage des locaux, les services d'accueil, entretien des espaces verts, existence de magasins internes, parc automobile, reprographie, téléphonie, gardiennage, sécurité…

5-2 ● Connaissances patrimoniales du domaine universitaire et outils de gestion

- ✓ Surface SHON (surface hors œuvre nette) de l'ensemble des bâtiments et de chaque bâtiment. Ratio surfaces enseignements/nombre d'étudiants par grands secteurs (LSHS, Droit, Sciences et Technologies…). Ratio surfaces recherche/nombre d'enseignants-chercheurs + chercheurs + IATOS recherche +ITA par grands secteurs. Surface du foncier.
- ✓ Etat qualitatif du bâti. Fiche relative à la situation de l'établissement au regard de la réglementation en matière de sécurité incendie. ICSG 34, 35.
- ✓ Valorisation comptable des biens de l'université en renseignant avec précision les fiches proposées par France Domaine.
- ✓ Utilisation d'un outil de type "Autocad" permettant la saisie des plans et de bases de données associées à cet outil.
- ✓ Utilisation d'un logiciel de gestion du patrimoine (Abyla, Alifa TT Graphics, Antilope, Patrimoine…) dont la base de données est bien renseignée.
- ✓ L'établissement dispose d'un logiciel de gestion des salles de cours permettant la connaissance de l'occupation des locaux et la gestion des heures d'enseignements.

Objectif 6. Le développement de la capacité d'auto-évaluation au service d'une meilleure efficacité de l'action

Système d'interprétation et critères d'évaluation

L'établissement a-t-il la capacité (ressources humaines, financières et outils) de mener une démarche réflexive sur les actions qu'il conduit afin d'améliorer, d'adapter ou de conforter la poursuite de sa stratégie dans les différents champs d'actions qui lui sont dévolus ? La réalisation de cette évaluation interne témoigne-t-elle d'une gestion responsable ?

Le développement de la capacité d'auto-évaluation implique une réelle coordination des organisations et acteurs de l'établissement pour co-construire des outils de suivi pertinents, et donc la formation de cadres et dirigeants à de nouvelles méthodes de management Une bonne capacité d'auto-évaluation est aussi un fondement possible pour une meilleure stratégie de communication.

Il s'agit d'évaluer si l'établissement s'est doté des moyens nécessaires pour conduire une auto-évaluation, auquel cas expertiser le système organisationnel (humain et matériel) et son pilotage, les moyens alloués et les résultats observables (progressions réalisées d'une année sur l'autre).

- Pilotage, organisation et résultats

  - ✓ Pilotage centralisé et organisation d'un réseau coordonné de compétences au sein des différents services et composantes : modalités de travail et d'échange entre centre et périphérie.
  - ✓ Existence de personnes ressources en évaluation et existence d'un cycle de formation interne à l'évaluation.
  - ✓ Déclinaison du projet d'établissement avec affichage des grandes priorités stratégiques, des objectifs intermédiaires et des objectifs opérationnels pris en charge par les "unités actives" (EC, administratifs…).Connaissance par les personnels (EC, administratifs et élus étudiants) des grandes priorités de leur établissement.
  - ✓ Organisation du cycle des programmes (management basé sur les activités) : existence de schémas écrits "intentions-réalisations-résultats", de "diagrammes logiques d'impact".
  - ✓ Existence d'une instance veillant au suivi des résultats et à leur cohérence par rapport aux objectifs opérationnels, intermédiaires et stratégiques.
  - ✓ Qualité des renseignements fournis : remontées d'informations à l'administration centrale, comparaison des données de caractérisation, de gestion et de résultats de l'établissement avec les informations fournies par la communication (écarts sur les effectifs, omissions des échecs des étudiants…).
  - ✓ Qualité du système d'information : accessibilité aux bases de données, degré d'utilisation.
  - ✓ Résultats observables : progressions réalisées d'une année sur l'autre.

Objectif 7. Hygiène, sécurité, éthique et déontologie

Système d'interprétation et critères d'évaluation
L'établissement a-t-il mis en place un service dédié à l'hygiène et à la sécurité ? A-t-il défini ses règles d'éthique et de déontologie ?

7-1 ● Le service d'hygiène et sécurité

- ✓ Moyens humains et matériels dédiés
- ✓ Coordination avec les autres services et notamment celui en charge du patrimoine
- ✓ Comité Hygiène et Sécurité : mode de fonctionnement, capacité d'évaluation des risques et préconisations

7-2 ● Les structures de réflexion sur l'éthique et la déontologie

- ✓ Caractéristiques des structures et efficacité en matière d'expérimentations et de publications

7-3 ● Méthodes et moyens de diffusion des recommandations dans l'établissement

- ✓ Fonctionnement et impact

Indicateurs Gouvernance

Les indicateurs "contrats" gouvernance (pilotage) (ICSG)

Aux actions 15 "pilotage et support du programme" et 14 "immobilier" du programme LOLF "Formations supérieures et recherche universitaire" est fixé en particulier l'objectif 12 :

12. Optimiser la gestion des établissements d'enseignement supérieur et l'évolution du patrimoine immobilier ⇨ ***Gestion optimisée***

ACTION	OBJECTIF	N°	LIBELLÉ	SOURCE
Pilotage	*Gestion optimisée*	19	Qualification du dispositif d'autoévaluation - mis en œuvre par l'établissement (PAP) - mis en œuvre à l'IUFM en matière pédagogique	Etablissement
Pilotage GRH	*Gestion optimisée*	20	Bilan et prévisions de recrutements internes et externes d'enseignants chercheurs	Etablissement
Pilotage GRH	*Gestion optimisée*	21	Ratio gérants/gérés	Etablissement
Pilotage GRH	*Gestion optimisée*	22	Part de la masse salariale consacrée aux contractuels	Etablissement
Pilotage GRH	*Gestion optimisée*	23	Bilan et prévisions de redéploiements de postes	Etablissement
Pilotage GRH	*Gestion optimisée*	24	Formation continue des personnels	Etablissement
Pilotage GRH	*Attractivité int.*	25	Attractivité des postes d'enseignants chercheurs	Etablissement
Pilotage GRH	*Attractivité int.*	26	Ouverture à l'international : nombre et pourcentage d'allocataires de recherche étrangers ; nombre d'enseignants étrangers (titulaires, associés, invités)	Etablissement
Pilotage GRH	*Attractivité int.*	27	Actions en faveur de la recherche : délégations dans les organismes de recherche obtenues par les enseignants-chercheurs ; part des ITA des organismes de recherche dans le total des ITA et IATOS affectés aux actions recherche	Etablissement
Gestion financière	*Gestion optimisée*	28	Fonds de roulement (comptable ; mobilisable ; en valeur ; en jours de fonctionnement)	Etablissement
Gestion financière	*Gestion optimisée*	29	Capacité d'autofinancement (en valeur ; en % du budget de fonctionnement)	Etablissement
Gestion financière	*Gestion optimisée*	30	Part des dépenses de personnel sur le budget de fonctionnement	Etablissement
Gestion financière	*Gestion optimisée*	31	Evolution des ressources propres (montant en valeur ; proportion du budget de fonctionnement ; variation annuelle ; sur le périmètre budget principal et budgets annexes ; sur un périmètre élargi aux structures externes de valorisation des activités de l'établissement)	Etablissement
Immobilier	*Gestion optimisée*	32	Qualification de la qualité du pilotage en matière de gestion immobilière : indice défini entre 0 et 3	Etablissement
Immobilier	*Gestion optimisée*	33	Taux d'occupation des locaux (PAP)	Etablissement
Immobilier	*Gestion optimisée*	34	Situation de l'établissement au regard de la réglementation de sécurité nationale ; nombre d'avis défavorables émis par les commissions de sécurité	Etablissement
Immobilier	*Gestion optimisée*	35	Répartition de l'état du bâti : % de m² SHON en état A, B, C, D et E	Etablissement

L'indicateur "Indicateur des universités" (DEPP/IU)

- Tableau 38 : Emplois de personnels *enseignants* en janvier 2005.
- Tableau 39 : Évolution des emplois de personnel *enseignant* 2001 – 2005.
- Tableau 40 : Effectifs des personnels *enseignants* par corps en 2005.
- Tableau 41 : Évolution des effectifs de personnels *enseignants* 2001 – 2005 (*toutes composantes*).
  Tableau 42 : Statut des personnels *enseignants* (*toutes composantes).*
- Tableau 43 : Personnels *enseignants non permanents* par corps (toutes composantes) en 2005.
- Tableau 44 : Personnels *enseignants non permanents* par corps (toutes composantes, hors moniteurs) Évolution 2001 – 2005.
- Tableau 45 : Personnels *enseignants permanents* de plus de 55 ans en 2005.
- Tableau 46 : Répartition des *professeurs des universités* et des *maîtres de conférences permanents* par âge en 2005.
- Tableau 47 : Personnels *enseignants permanents* par sexe.
- Tableau 48 : *Professeurs d'universités et maîtres de conférences permanents* par sexe.
- Tableau 49 : Enseignants-chercheurs *permanents* par nationalité en 2005.
- Tableau 50 : *Enseignants-chercheurs permanents* évolution par nationalité entre 2001 et 2005.
- Tableau 51 : Effectifs de personnels *enseignants permanents* par groupe disciplinaire en 2005.
- Tableau 52 : Répartition des *enseignants-chercheurs* et des enseignants *permanents* du secondaire par groupe disciplinaire en 2005.
- Tableau 53 : Effectifs et âge médian des professeurs des universités et assimilés par groupe disciplinaire en 2005.
- Tableau 54 : Effectifs et âge médian des maîtres de conférences des universités et assistants par groupe disciplinaire en 2005.
- Tableau 55 : Effectifs et part des professeurs des universités de 55 ans et plus par groupe disciplinaire en 2005.
- Tableau 56 : Effectifs et part des maîtres de conférences des universités et assistants de 55 ans et plus par groupe disciplinaire en 2005.
- Tableau 57 : Effectifs d'*enseignants* pour 1 000 étudiants (*inscriptions principales et secondaires*).
- Tableau 58 : Emplois de *personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement* en 2005.
- Tableau 59 : Emplois de *personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement.* Évolution entre 2001 et 2005.
- Tableau 60 : effectifs de *personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement* en 2004Tableau 61 : les *personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement* en 2005.
- Tableau 62 : *Personnels administratifs, techniques, d'éducation et d'encadrement* pour 1 000 étudiants (inscriptions principales et secondaires, toutes composantes).
- Tableau 63 : *Ressources propres* et *budget consolidé* en milliers d'euros.
- Tableau 64 : *Budget consolidé* et *ressources propres* en euros par étudiant (*inscriptions principales et secondaires, toutes composantes*).
- Tableau 65 : Actions engagées dans le cadre du fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes en 2004/05 (en euros).
- Tableau 66 : Surface hors oeuvre nette hors parking (SHON) et m² par étudiant (*inscription principale – toutes composantes*).
- Tableau 67 : Destination et état du bâti.

Relations avec le CH&U

Objectif. développer les relations entre l'université, les composantes santé et les structures hospitalières

Système d'interprétation et critères d'évaluation
Une attention particulière sera portée à
- la nature et les modalités des relations entre l'université, les composantes santé et les structures hospitalières
- la cohérence de la politique conduite dans les trois domaines indissociables des missions hospitalo-universitaires: recherche, formation et soins.
- la valeur ajoutée pour l'université et les composantes santé de la liaison hospitalo-universitaire

L'analyse portera sur 5 points :

1 ● Description des composantes santé : Présentation générale (max 20 lignes)

Présentation des objectifs de l'université dans le domaine biomédical et clinique. Présentation des axes thématiques dominants

2 ● Structures et organisation :

2.1. Pilotage : Quelles sont les structures contractuelles de réflexion et de décision spécifiques du domaine santé ?: Convention hospitalo-universitaire, Contrat hospitalier pluriannuel d'objectifs et de moyens, Conseil ou commission mixte intervenant dans les domaines pédagogique et de recherche, Comité de la Recherche en matière Biomédicale et en Santé Publique (CRBSP). Représentation de l'hôpital dans les conseils d'UFR et d'université et représentation des UFR et de l'université dans les commissions et conseils hospitaliers.

2.2. Stratégie en matière de recherche biomédicale et de recherche clinique : Axes stratégiques retenus; comment ont-ils été définis ?

Quelle est leur pertinence par rapport aux potentialités locales (autres composantes de l'université, PRES, CH&U , autres établissements…),

Mutualisation des moyens (plateaux techniques, cellule de valorisation, Coopération externe avec EPST, EPIC RTRA, CRTRS, pôles de compétitivité, fondations …

2.3. Stratégie en matière de formation :

- ✓ Offre de formation partagée avec d'autres composantes
- ✓ Offre de formation spécifique au domaine santé
- ✓ Implication dans la formation des para-médicaux
- ✓ Implication dans la formation continue

3 ● Moyens mis en œuvre

3.1. Ressources financières :

Moyens financiers mutualisés université/CHU pour les activités communes

3.2. Ressources humaines du secteur santé impliquées dans la recherche et la formation :

- ✓ Analyse des effectifs et des recrutements pour apprécier le taux de renouvellement des hospitalo-universitaires et la participation des personnels hospitalier et de recherche.
- ✓ Quelle est la proportion des emplois statutaires ?
- ✓ Existe-t-il une gestion prévisionnelle pluriannuelle ?
- ✓ Existe-t-il pour les recrutements une concertation avec le CH&U et les EPST ?

Si possible informer pour chaque composante santé avec les responsables locaux le tableau ci-dessous :

	Effectifs en EPT au 31-12 dernier				**Recrutements sur les 4 années précédentes**					
	HU	**U**	**H**	**EPST**	**HU**	**U**	**H**	**EPST**	Locaux	Extérieurs
Rang A										
Rang B										
BIATOS										
PNM										

Nombre de professeurs recevant la PEDR

Nombre de post-doctorants

4 ● Activités et résultats

4.1. En matière de recherche biomédicale et clinique :

- ✓ Publications des équipes labellisées et des équipes cliniques
- ✓ Dépôts de brevets des équipes labellisées et des équipes cliniques
- ✓ Résultats de la valorisation (revenus des brevets et des licences, contrats avec les entreprises …)
- ✓ Nombre de contrats d'interface

4.2. En matière de formation :

- ✓ Participation des composantes santé dans les masters
- ✓ Participation des composantes santé dans les ED et nombre de doctorats d'université délivrés
- ✓ Nombre de professeurs recevant la PEDR
- ✓ Nombre de services qualifiants pour DES-DESC
- ✓ Nombre de DU-DIU du secteur santé et nombre d'étudiants
- ✓ Activité en Formation continue /FMC / EPP

5 ● Politique qualité

En matière de recherche :

- ✓ Respect des règles éthiques
- ✓ Respect des règles de bonnes pratiques dans les laboratoires
- ✓ Evaluation des essais cliniques

En matière de formation

- ✓ Élaboration collective des objectifs et des programmes de formation
- ✓ ÉEvaluation qualitative des enseignements et des stages par les apprenants
- ✓ Évaluation de la qualité des documents pédagogiques
- ✓ Méthodes de "validation des acquis"

Annexe 1

Ressources du domaine santé dans l'université

		Totalité du site	Domaine santé
Budgets publics			
	Contrat quadriennal		
	BQR		
	ANR		
	Autres appels d'offres		
	Contrat de plan ER		
	Région		
	Collectivités locales		
	Europe / PCRD		
Financements privés			
Ressources propres			

Sources : Université, Composantes santé

Ressources spécifiques à la recherche biomédicale et clinique : *(si possible déclinés par axe stratégiques)*

	Global	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Autres
RTRA					
C / RTRS					
PHRC					
CPOM					
MERRI					
CIC					
CIT					
CEC					
CRB					

Sources : Université, Composantes santé, CHU, DRC

L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication

Objectif. Développer un sentiment d'appartenance

Système d'interprétation et critères d'évaluation
Quelle est la stratégie de l'établissement pour se donner une identité et ainsi favoriser la formalisation du sentiment d'appartenance (stratégie de communication : logo, charte graphique, organisation de manifestations valorisant enseignants et/ou étudiants…) ? Quel est l'impact de cette stratégie sur les comportements étudiants ?

- Appropriation de l'identité de l'établissement : image stable et univoque
  - ✓ Communication de l'établissement pour construire son identité: site internet approprié, création et adoption par tous d'un logo symboliquement explicite, définition d'une charte graphique adoptée par chacune de ses composantes, signalétique présente dans les différents espaces de l'établissement, affichage…
  - ✓ Conférences, débats autour de thématiques de diffusion des savoirs produits dans l'établissement, participation des personnels à ces manifestations
  - ✓ Manifestation de la reconnaissance d'excellence avec participation des étudiants et des personnels: distribution de prix, rentrée solennelle, distinctions, honoris causa et autres cérémonies…
  - ✓ Ouverture au grand public de manifestations culturelles organisées sur site
  - ✓ Forums étudiants, journaux étudiants, lettre d'information numérique, journal de l'université pour les étudiants ou diffusé aux étudiants…

- Communication externe
  - ✓ Réseaux partenariaux avec les acteurs socio-économiques
  - ✓ Promotion des savoirs et des compétences liés aux diplômes et activités de recherche

- Sentiment d'appartenance des anciens diplômés
  - ✓ Actions rassemblant et fidélisant les étudiants à l'établissement: organisation de manifestations telles que les rencontres d'anciens élèves,
  - ✓ Associations d'anciens,
  - ✓ Annuaire des "anciens",
  - ✓ Adresse électronique pérenne…

- Appréciation du sentiment d'appartenance chez les étudiants et personnels rencontrés
  - ✓ Relever dans les propos spontanés des étudiants et personnels les sentiments exprimés d'appartenance ou de fierté en fonction de la qualité de la formation reçue, des conditions de vie étudiante, des axes d'excellence recherche….
  - ✓ Relever si le sentiment d'appartenance s'exprime en référence à l'établissement ou à une composante
  - ✓ Participation des étudiants et des personnels à des manifestations extérieures de dimension nationale voire internationale où ils représentent l'établissement (compétitions sportives, opérations humanitaires, concerts…)

Annexe : Les indicateurs

Indicateurs "contrat" (IC)

Il s'agit des indicateurs élaborés par la DGES, que les établissements doivent renseigner au moment de la préparation de leur contrat quadriennal et remettre en même temps que leur projet. Certains de ces indicateurs s'inscrivent dans la logique de la loi organique du 1er août 2001 relative aux lois de finances (LOLF) et de la loi du 10 août 2007. Dans le cadre de ces lois, ces indicateurs permettent de renseigner des indicateurs du projet et du rapport annuels de performance (PAP/RAP) des programmes LOLF n° 150 "Formations Supérieures et Recherche Universitaire" et LOLF n° 231 "Vie Etudiante", placés sous la responsabilité du directeur général de l'enseignement supérieur. Ils sont reliés à une "Action" et à un "Objectif" de ces programmes.

D'autres indicateurs ont été construits en référence à des actions du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche comme le "Plan licence" par exemple.

Parmi les indicateurs contrat certains entendent mesurer la performance des établissements par rapport aux objectifs finaux à atteindre en matière de recherche et de formation (**Indicateurs de performance : ICPR** et **ICPF**) ; les autres portent sur des objectifs intermédiaires (en matière de pilotage notamment) ou permettent de suivre le niveau d'activité des établissements (**Indicateurs de suivi : ICSR** et **ICSF**).

Indicateurs du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR)

- L'indicateur : *Indicateur des Universités* (***DEPP/IU***). Fourni par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du MESR, il regroupe pour chaque université une sélection d'indicateurs (77) organisés autour de quatre thèmes : les étudiants (1-21) ; les formations et les diplômes (22-37) ; les ressources humaines et financières (38-67) ; la recherche (68-77). Pour chacun des indicateurs, à côté de la valeur propre à un établissement on trouvera la valeur moyenne pour les établissements de même typologie et la valeur pour l'ensemble des universités.
- L'indicateur : *ANNUBIS* (***MESR/ANNUBIS***). En quatre pages il présente pour chaque établissement quelques chiffres clés récents sur trois thèmes : étudiants ; emplois ; ressources financières.
- L'indicateur : *Tableau de bord de la recherche universitaire* (***MESR/TBR***). Les "tableaux de bord de la recherche universitaire" rassemblent en trois pages, pour chaque établissement d'enseignement supérieur contractualisé, des données mettant en évidence les caractéristiques de leur activité scientifique. Ce document reprend notamment les points suivants : la structure scientifique et l'orientation de la recherche de l'établissement, la mobilisation en recherche du potentiel enseignants-chercheurs affecté à l'établissement, les liens avec les organismes de recherche, des indicateurs généraux de qualité (PEDR, classement des unités de recherche …).
- L'indicateur : *SRU* (***MESR/SRU***). En une page et six tableaux il présente pour chaque établissement des données destinées à apprécier : l'intensité des liens avec les organismes de recherche, la qualité scientifique du potentiel enseignant-chercheur de l'établissement, la qualité de l'activité scientifique de l'établissement, la qualité de la politique de formation doctorale de l'établissement.
- L'indicateur : *COFISUP* (***MESR/COFISUP***). Il contient tout un ensemble de données financières dont on peut suivre l'évolution sur cinq ans (subventions, ressources propres, dépenses de fonctionnement, fond de roulement …).

Indicateurs de pilotage et d'autoévaluation de l'établissement (IPA)

Ces indicateurs, propres à chaque établissement, sont élaborés sous sa responsabilité dans le cadre de son pilotage interne et de son autoévaluation. Déclinés dans la partie projet de son contrat quadriennal, leur suivi permet à chaque établissement d'appréhender la progression de ses objectifs contractuels. Ces indicateurs doivent étayer le bilan du contrat quadriennal d'un établissement.